

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja/ buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹

Pekerja/ buruh juga adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak- haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 NKRI UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa “tiap- tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan“ Bagi pekerja/buruh perempuan yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada

¹ Gunawi Kartasaputro Dkk.2008.*Hukum Perburuhan Pancasila bidang pelaksanaan hubungan kerja*.Bandung.Amirco bandung, hal.46

perbedaan- perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja/buruh perempuan terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran- kelonggaran maupun larangan- larangan yang menyangkut kedirian seseorang perempuan secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya²

Masalah pekerja/buruh saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para pekerja/buruh mau pun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Upaya atau bentuk perlindungan para tenaga kerja wanita dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan

² LaluHusni, 2005. *HukumKetenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo, hal.74

kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- c. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri³

Pemmasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan adalah salah satu masalah yang sering di hadapi jika kita berbicara tentang masalah ketenagakerjaa di indonesia. Dalam kehidupan sehari-hari banyak perempuan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa perempuan itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Contoh kasus terkait dengan tenaga kerja wanita yaitu adanya larangan dari perusahaan yang membuat aturan soal larangan

³Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 dapat diketahui pada Pasal 76

berhijab/berjilbab bagi pekerja wanitanya maupun bagi calon pekerja wanita sebagai syarat penerimaan pegawai. Selain perbuatan tersebut dikategorikan sebagai perlakuan diskriminasi terhadap pekerja atas dasar agama, perbuatan tersebut juga dikategorikan sebagai pelanggaran hak asasi pekerja untuk melaksanakan ibadah. Kebijakan ini bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan di atas menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjaannya maupun calon pekerja yang ingin bekerja di perusahaannya karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, baik itu berdasarkan agama, kelamin, suku, ras maupun aliran politik.

Selanjutnya di dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Adapun dasar hukum dari pembuatan perjanjian kerja adalah Undang-undang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan yang terdahulu adalah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 jo. UU No.1 Tahun 1951. Dalam kedua undang-undnag ini disebutkan bahwa buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, karena umumnya pada hari haid pertama dan kedua kondisi fisik wanita sedikit terganggu.

Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan, perlindungan ini sesuai dengan kodrat kewanitaannya. Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ketentuan ini juga masih sama. Oleh sebab itu lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan mampu memberikan suatu kepastian hukum kepada bukan hanya tenaga kerja perempuan tapi juga seluruh gender.

Ciptaningati Culture Hotel merupakan salah satu hotel yang terdapat di wilayah Kota Batu, dimana dalam aktivitas hotel hampir mayoritas mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam melaksanakan aktivitas hotel. Namun demikian terdapat beberapa permasalahan terkait dengan keberadaan tenaga kerja wanita apabila dikaitkan dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana selama ini perusahaan tidak atau belum memberikan fasilitas antar jemput kepada karyawan perempuan sesuai dengan ketentuan pasal tersebut. Selain itu pihak hotel belum memberikan kebebasan untuk tidak bekerja ketika memasuki masa haid pertama dan kedua untuk tidak masuk kerja, jadi karyawan wanita wajib masuk kerja, apabila hal tersebut dilanggar maka konsekuensinya tidak mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan ketentuan.

Bagi tenaga kerja wanita pihak hotel juga belum memberikan fasilitas atau ruangan bagi tenaga kerja yang memiliki anak misalnya ruangan untuk menyusui sehingga aktivitas ibu yang memiliki anak tersebut tidak memiliki hak sesuai dengan ketentuan perundangan yang telah ditetapkan.

Kebijakan lain yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yaitu memberikan masa cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan tidak penuh diberikan sehingga perusahaan tidak memberikan gaji selama masa tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu ditinjau dari Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003?
2. Kendala apa saja yang dialami Ciptaningati Culture Hotel Batu dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui kendala yang dialami kepada Ciptaningati Culture Hotel Batu dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003.

D.Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuannya, penulis mengharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan bidang hukum khususnya mengenai pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan informasi bagi pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan tenaga kerja perempuan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesadaran bagi masyarakat terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan.
2. Kegunaan Praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang menitik beratkan pada aturan hukum yang dipadukan dengan menelaah fakta-fakta sosial terkait dalam penelitian. Uraian serta masalah akan ditelusuri dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Yuridis yaitu pendekatan dari aspek hukum. Sedangkan Sosiologis merupakan pendekatan dengan kejadian atau kenyataan yang terjadi pada masyarakat. Yuridis sosiologis ini merupakan metode dengan cara langsung turun ke masyarakat untuk mendapatkan data primer yaitu menyangkut persoalan-persoalan hukum yang dianalisis dalam hubungannya dengan realitas empiris yang berupa hubungan timbal balik yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu di Ciptaningati Culture Hotel Batu alamat Jalan Argopuro No.154 kota Batu.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder ini diperoleh dari suatu kearsipan dan dokumen atau data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, yaitu dengan jalan membaca literatur, perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang diteliti meliputi bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier.⁴

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang diperoleh adalah hasil dari penelitian lapangan yang diperoleh dari wawancara/interview dengan pihak yang berkompeten yaitu pihak perusahaan dan tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu.

b. Bahan Hukum Sekunder

Data yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain berupa buku-buku, dokumen dan publikasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengenai pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu.

⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat*, Universitas Diponegoro, 1993, Semarang, Hal.46

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.⁵

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara:

a. Kepustakaan

yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan –bahan yang berupa buku-buku dan bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data ini berguna untuk mendapatkan landasan teori yang berupa pendapat para ahli mengenai hal yang menjadi obyek penelitian seperti peraturan perundangan yang berlaku dan berkaitan dengan hal-hal yang sedang diteliti, surat kabar dan majalah-majalah.⁶

b. Wawancara,

yaitu suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data-data yang diperlukan dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak pengelola hotel dan tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu.

c. Responden

Pengolahan data merupakan data yang konkrit untuk membuat data itu berbicara mengenai yang di kaji, sebab besarnya jumlah dan tingginya nilai data yang di kumpulkan, apabila tidak disusun dan diolah menurut sistem

⁵ Koesnadi: *Hukum Perlindungan Lingkungan Konsefasi Sumberdaya alam Hayati dan Ekosistem*, Gadjah Mada University Press, yogyakarta, 1992, Hal.78

⁶ Mohammad Nasir. 1998. *Metode Penelitian* Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal.21

matika yang baik maka data tersebut tidak bersangkutan. Apabila data sekunder yang diperoleh dan penelitian telah terkumpul, maka data tersebut akan diteliti kembali melalui proses editing. Editing adalah memeriksa atau meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataan. Dalam proses editing dilakukan pembetulan data yang hilang dan melengkapi data yang belum lengkap.⁷ Setelah mendapat berbagai data, maka data tersebut penulis sajikan dalam bentuk data secara deskriptif, yaitu dalam bentuk uraian-uraian tentang pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di Ciptaningati Culture Hotel Batu sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003. Penulis menggunakan analisa kualitatif yaitu data yang di peroleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif agar didapat kejelasan masalah yang akan diteliti.

5. Metode Analisis Data

Setiap informasi yang terkumpul baik bahan hukum primer maupun sekunder langsung dianalisis secara deskriptif. Dalam hal ini penulis memberikan gambaran dan penjelasan dan penjelasan mengenai pokok permasalahan yang bersangkutan dengan menggunakan teori tentang hukum ketenagakerjaan yang membahas tentang pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di Hotel Ciptaningati Culture Hotel Batu sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003. Responden dalam penelitian ini pihak

⁷Soemitro, *Op.cit.* hal.64

pengelola sumber daya manusia dan tenaga kerja wanita di Ciptaningati Culture Hotel Batu.

G. Rencana Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari penulisan skripsi ini penulis menyusun rangkaian sebagai berikut:

1. BAB 1 : Pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, rujukan/kerangka teori, rencana jadwal penelitian dan rencana sistematika penulisan.
2. BAB 2 : Dalam bab ini berisi tentang pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan sesuai dengan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003.
3. BAB 3: Dalam bab ini akan di jabarkan data-data hasil analisis penulisan berkenaan dengan permasalahan yang di maksud.
4. BAB 4 : Merupakan bab terakhir atau penutup dalam penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hal-hal yang diuraikan bab-bab sebelumnya.